

CA1

HR

- 1994

C14 pt.2

Government  
Publication

Human Resources  
Development Canada

Développement des  
ressources humaines Canada

# Canada Labour Code

## Part II

### Compliance Policy

Canada

3 1761 115569402





Available from:

Publications Distribution Centre  
Human Resources Development Canada  
Labour Program  
Ottawa, Ontario K1A 0J2  
(819) 994-0543

©Minister of Supply and Services 1994  
Cat. No. L31-67/2-1994  
ISBN 0-662-59892-X

Printed in Canada





# CONTENTS

Introduction . . . . .	1
Purpose of the Compliance Policy . . . . .	1
Orientation of the Compliance Policy . . . . .	2
Development of Legislation . . . . .	3
Information and Education for Employers and Employees . . . . .	3
<i>Canada Labour Code, Part II</i> . . . . .	4
Purpose of Part II . . . . .	4
Safety and Health Committees and Representatives . . . . .	4
Use of Safety Officer's Statutory Powers . . . . .	6
Safety Officer Interventions . . . . .	7
Activities to Promote Compliance . . . . .	7
a) Consultation on regulations . . . . .	8
b) Public information . . . . .	8
c) Development of internal safety and health programs by industry . . . . .	8
d) Exemptions . . . . .	8
e) Counselling . . . . .	9
f) Safety audits . . . . .	9
g) Inspections . . . . .	10
h) Programmed inspections . . . . .	10
i) The right to refuse to work . . . . .	10
j) Complaints . . . . .	10
k) Hazardous occurrence investigations . . . . .	11
l) Employer safety and health policy . . . . .	11
m) Self-certification and third-party monitoring . . . . .	11
n) Hazard assessment . . . . .	12
o) Frequency of interventions . . . . .	12

<b>Compliance Activity</b> . . . . .	12
<b>Response to Non-compliance</b> . . . . .	13
<b>Assurance of Voluntary Compliance</b> . . . . .	13
<b>Directions</b> . . . . .	14
<b>Review of Directions</b> . . . . .	15
<b>Court Actions</b> . . . . .	15
<b>Limitation Period</b> . . . . .	16
<b>Minister's Consent</b> . . . . .	16

---

# Introduction

The Government of Canada, through the *Canada Labour Code*, promotes and regulates a fair, safe, healthy and stable work environment.

The goal of the policy outlined in this publication is to achieve the greatest possible degree of compliance with the Code in order to protect workers under federal jurisdiction.

This policy is designed to facilitate compliance with the *Canada Labour Code* and its regulations and to ensure that enforcement is fair, foreseeable and nationally consistent.

To this end, the policy encourages shared internal responsibility of all parties in the workplace.

## Purpose of the Compliance Policy

The purpose of this policy is to guide compliance activities under the *Canada Labour Code*. The policy describes the methods used to inform employers and employees within the federal jurisdiction and assist them in obeying the law.

The policy is published so that employers and employees will know how the Code is administered.

The objectives of the compliance policy are to ensure:

- a) consistent, effective and cost-efficient compliance activities; and
- b) graduated measures to deal with non-compliance.



---

## **Orientation of the Compliance Policy**

The policy is designed to encourage compliance with the Code and to deal effectively with instances of non-compliance.

To achieve these goals, the department:

- a)* informs employers and employees of their obligations under the Code;
- b)* invites interested parties to take part in the development of legislation;
- c)* develops operational policies;
- d)* ensures uniformity in the administration of the Code through a national training program for all safety officers;
- e)* involves employers and employees in monitoring compliance in their workplace;
- f)* applies a range of techniques to promote compliance;
- g)* identifies instances of non-compliance;
- h)* provides opportunities for correction suited to the situation; and
- i)* takes appropriate action in cases of non-compliance.



---

## **Development of Legislation**

To encourage compliance, it is government policy to involve affected industrial sectors, companies and unions in the development of the legislation and to emphasize voluntary compliance with the law.

Proposals to develop or amend regulations are printed in a *Regulatory Plan* published by the Treasury Board Secretariat, Administrative Policy Branch, Regulatory Affairs. In addition, specific employers, trade unions, and others directly affected by contemplated changes to the Code are consulted extensively.

## **Information and Education for Employers and Employees**

Most employers and employees subject to the *Canada Labour Code* are willing and intend to meet their obligations. The most effective way to assist them is through comprehensive and accurate public information about the content and application of legislation.

Publications, audio-visuals, displays and other materials are available to help parties meet their obligations.

Unions are encouraged to use educational grants to promote compliance. Educational institutions are encouraged to include federal labour legislation in their curriculums.

For further information, contact your nearest office of Human Resources Development Canada (Labour Program).

---

## **Canada Labour Code, Part II**

### **Purpose of Part II**

Part II of the *Canada Labour Code*, which deals with occupational safety and health, has an explicit policy objective:

*"to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies."*

In keeping with the encouragement of shared internal responsibility of the parties in the workplace, Part II of the Code prescribes the establishment of safety and health committees or the appointment of safety and health representatives.

### **Safety and Health Committees and Representatives**

Safety and health committees serve workplaces of 20 or more employees. A committee consists of at least two persons, of whom half shall be employees who do not exercise managerial functions and who are selected by the trade union, or by the employees where there is no trade union.

In workplaces where there are five to 19 employees, or where employers are exempt from establishing committees, a safety and health representative is selected by the trade union, or by the employees if there is no union. The employer appoints this person as the safety and health representative.

Through the safety and health committee or representative, the employer and employees work together to identify job-related safety and health concerns and to find solutions.

---

The safety and health committee and representative have powers in common. They both:

- a) receive, consider, and act upon complaints relating to the safety and health of the employees they represent;
- b) take part in safety and health inquiries and investigations at the workplace, consulting as necessary with safety and health professionals or technical advisers;
- c) monitor programs, measures and procedures related to the safety and health of employees;
- d) ensure that adequate records are kept of work accidents, injuries, and health hazards and regularly examine the resulting data;
- e) may request from the employer the information they need to identify existing or potential hazards in the workplace; and
- f) have access to all government and employer reports relating to the safety and health of the employees they represent.

In addition, safety and health committees have powers to:

- ▶ keep records of how all complaints are handled;
- ▶ co-operate with any occupational health service in the workplace;
- ▶ establish and promote educational safety and health programs for employees;
- ▶ develop, establish, and maintain programs, measures, and procedures to protect and improve employee safety and health;

- 
- ▶ meet every month and in emergency or urgent situations; and
  - ▶ co-operate with federal safety officers\*.

## **Use of Safety Officer's Statutory Powers**

The department believes that consistent enforcement practices enhance public respect for the inspection program and motivate employers and employees to comply with it.

Therefore, this compliance policy governs the use of statutory powers by safety officers. The policy ensures a consistent application of the Code and clearly describes the rights and obligations of employers and employees.

The statutory powers allow safety officers to:

- ▶ enter a workplace;
- ▶ examine, test, and take samples;
- ▶ be accompanied and assisted by such persons as they deem necessary;
- ▶ direct that a place or thing not be disturbed pending an examination;
- ▶ require the employer to produce documents and information;
- ▶ make copies of documents containing information related to the safety and health of employees in the workplace;

---

\* "Safety officer" means a person designated as a safety officer pursuant to subsection 140(1) of the *Canada Labour Code*, Part II and includes a regional safety officer.

- 
- ▶ require the employer to furnish statements respecting environmental working conditions and other matters affecting safety and health; and
  - ▶ take appropriate action in response to situations of non-compliance.

In addition, the Code prohibits the removal or disturbance of wreckage, etc., related to an accident at the workplace where an employee is killed or seriously injured, unless authorized by a safety officer.

The Code requires employers and employees to assist the safety officer.

The Code makes it an offence to obstruct or hinder or make a false or misleading statement to a safety officer who is carrying out occupational safety and health duties.

## **Safety Officer Interventions**

Safety officers plan their work according to the urgency and degree of risk to safety and health in individual situations. Activities include accident or complaint investigations, programmed inspections, consultation visits, and other interventions as warranted.

## **Activities to Promote Compliance**

Compliance with occupational safety and health requirements is encouraged and monitored through a number of techniques, including:

---

*a) **Consultation on regulations***

The government consults with employer and employee representatives whenever regulations are developed or revised. Where regulations are developed within the federal government, they are publicized before adoption, for example in the *Regulatory Plan*. Comment by interested parties is invited. Experience confirms that people support regulations to which they provide input and which achieves the purpose for which it is intended.

*b) **Public information***

Safety officers provide information on the content and application of the Code, regulations and referenced standards. For assistance, contact your nearest office of Human Resources Development Canada (Labour Program).

*c) **Development of internal safety and health programs by industry***

The government encourages industry to develop and implement internal safety and health programs. To take advantage of expertise in the workplace and involve those most interested, employers and employees are encouraged to monitor their own programs.

*d) **Exemptions***

The Minister may, on a joint application of the parties to a collective agreement, exempt a workplace from the statutory provisions with respect to "the right to refuse

---

dangerous work" if the agreement contains provisions at least as effective as those contained in the Code. The exemption is valid for the duration of the collective agreement.

Where the Minister is satisfied that the work being done by employees at a workplace is relatively free from risks to safety and health, the Minister may exempt the employer from the requirement to establish a safety and health committee for that workplace.

However, when an employer is exempted from the requirement to establish a safety and health committee, a safety and health representative is required for that workplace.

A safety officer may exempt a workplace from the requirement to establish a safety and health committee if one already exists pursuant to a collective agreement or any other agreement between the employer and employees. This committee must meet or exceed the requirements of the Code.

#### *e)* **Counselling**

Safety officers advise on safety and health matters and explain the requirements of the law.

#### *f)* **Safety audits**

Safety officers may conduct comprehensive evaluations of safety programs and assessments of safety in the workplace.



---

### *g)* **Inspections**

Safety officers routinely visit workplaces to monitor compliance with the requirements of the Code.

### *h)* **Programmed inspections**

To ensure effective utilization of resources in monitoring compliance, workplaces are tiered to determine the level of priority in establishing frequency of inspection.

Workplaces are grouped into categories based primarily on the individual workplace safety profile, hazards common to the industry, accident history, and compliance records of individual employers.

### *i)* **The right to refuse to work**

When an employee has reasonable cause to believe that there is a dangerous condition in the workplace, he or she may exercise the right to refuse to work.

The employer along with the employee and an employee member of the safety and health committee or the safety and health representative shall investigate the refusal to work. If the employee continues to refuse to work, the parties shall notify a safety officer.

The safety officer shall investigate, determine whether a **danger** exists and, if necessary, issue a **direction**.

### *j)* **Complaints**

Safety and health concerns should first be referred to safety and health committees or representatives for resolution.

---

Upon receipt of a complaint regarding safety and health concerns in a workplace, a safety officer will investigate and take appropriate measures.

**k) Hazardous occurrence investigations**

Every employer shall, as prescribed, investigate, record, and report to the authorities all accidents, occupational diseases, and other hazardous occurrences in the workplace.

Safety and health committees and representatives shall participate in occupational safety and health inquiries and investigations.

A safety officer may also investigate workplace hazardous occurrences.

**l) Employer safety and health policy**

The Code requires all employers to post in the workplace a statement of their general policy concerning safety and health at the workplace.

**m) Self-certification and third-party monitoring**

Responsibility for inspecting equipment or monitoring operations, or for certifying inspections or records, is placed on employers or on independent third parties. Examples include inspections of elevating devices, boilers and pressure vessels.

Federal safety officers may carry out spot checks.

---

#### **n) Hazard assessment**

Where there is a likelihood of exposure to hazardous substances, the Code requires employers to conduct investigations, determine the degree of hazard, and take appropriate measures to protect workers.

#### **o) Frequency of interventions**

Intervention requirements will be prioritized according to hazards common to an industry, accident history, and compliance records of individual employers.

### **Compliance Activity**

Compliance activity can satisfy the requirements of the legislation more directly if it is administered by safety officers familiar with specific industries.

In addition to departmental safety officers, Transport Canada and other specific agencies have safety officers appointed by the Minister.

To ensure control of compliance activities, those departments and agencies have entered into memoranda of understanding with the department.

A memorandum of understanding is a binding agreement describing respective responsibilities, which include selection, training, and operational control of departmental and agency safety officers, as well as orientation, monitoring, prosecution, and other compliance activities.

---

## **Response to Non-compliance**

Safety officers have at their disposal certain responses to non-compliance, including Assurances of Voluntary Compliance and directions, permitting them to react appropriately and proportionately to each occupational safety and health violation.

### **Assurance of Voluntary Compliance**

An Assurance of Voluntary Compliance (AVC) is the employer's or employee's written commitment to a safety officer that a contravention of the Code will be corrected within a specified period of time.

An AVC may be used to correct minor infractions but never in situations that constitute a danger. Where there is agreement and willingness to do so, the safety officer will accept the commitment of the person in charge of the workplace that the situation will be corrected.

Failure to complete the corrective actions specified in an AVC will lead to the issuing of a direction. Continued non-compliance will lead to prosecution.

Employers are required to inform safety officers that they have taken corrective action as agreed in an AVC. In addition, safety officers may carry out spot checks to verify compliance.

---

## Directions

A direction is a written notice directing the employer or employee concerned to terminate and correct a contravention of the Code within a specified period of time.

- a) Directions are to be issued whenever an AVC is not obtainable or has not been fulfilled or where a dangerous condition exists.
- b) When an oral direction is issued, it shall be confirmed in writing without delay.
- c) Directions will specify the time allowed to take corrective action.
- d) When an AVC or a direction has obvious multi-regional and/or interdepartmental implications, the appropriate headquarters group is consulted in advance, if possible, or promptly notified of its issuance. This information will be disseminated through appropriate channels.
- e) Safety officers across Canada use a standard format for directions.
- f) Information on directions issued, such as subject matter and region, is recorded in the *National Registry of Directions*.

---

## Review of Directions

Part II of the *Canada Labour Code* provides a mechanism for the review of directions. It is the duty of the regional safety officer to review directions in accordance with the Code. Under this provision, any employer, employee or trade union aggrieved by any direction given by a safety officer, may request to have it reviewed by the regional safety officer.

The request must be made **within 14 calendar days** of the date of the direction.

A request for a review of a direction does not operate as a stay of the direction.

## Court Actions

It is the policy of the federal government to prosecute serious contraventions and to prosecute when contraventions are not corrected in spite of the efforts of the safety officer.

The law provides for offences of graduated seriousness. Criminal offences include those in the *Criminal Code*, such as criminal negligence causing death or bodily harm. To complement these, Part II of the *Canada Labour Code* defines as a criminal offence the wilful breach of safety standards when the person in breach knows that serious injury or death is likely. This offence, unlike those in the *Criminal Code*, does not require that someone actually be hurt.

Offences can lead to imprisonment. The maximum penalty for offences is, on summary conviction, a fine of \$100,000, or on conviction on indictment, a fine of \$1,000,000.

---

These fines may be coupled with imprisonment, or either one of the two sentences may be applied.

Most contraventions of safety standards are infractions, punishable by a maximum fine of \$15,000. Certain contraventions, which are unlikely to directly endanger the safety or health of employees, are punishable by a maximum fine of \$5,000.

There are either **strict or absolute liability offences**. In general, the strict liability offences relate to statutory obligations that call for the exercise of some judgment. The absolute liability infractions are purely objective: **a person who has contravened the standard cannot claim due diligence**. Once non-compliance is proved, the person responsible is found guilty of the offence.

When it is necessary to enforce compliance promptly, the statute provides for **an injunction**. This provision could also be used when someone convicted of an infraction remains in non-compliance.

## **Limitation Period**

Proceedings in respect of an offence under Part II of the Code may be instituted at any time within one year after the time when the subject matter of the proceedings arose.

## **Minister's Consent**

The Code provides that prosecutions may take place only with the consent of the Minister.



---

Consistency in prosecution practices is in keeping with the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, serves to increase respect for the program, and promotes compliance with the law.



Lorsqu'il faut assurer rapidement la conformité au Code, la loi prévoit le recours à l'**injonction**. Cette disposition peut aussi être utilisée lorsqu'une personne reconnue coupable d'une infraction refuse encore de se conformer aux normes de sécurité.

## Prescription

Les poursuites visant une infraction à la Partie II du Code se prescrivent par un an à compter de sa perpétration.

## Consentement du Ministre

Le Code prévoit que les poursuites doivent être autorisées par le Ministre.

L'uniformité de la procédure en matière de poursuites est conforme à la *Charte canadienne des droits et libertés* et sert à accroître la crédibilité du programme et à promouvoir le respect de la loi.

La loi prévoit des infractions d'une sévérité croissante. Les infractions criminelles comprennent celles prévues dans le *Code criminel* comme la négligence criminelle entraînant la mort ou des lésions corporelles. Pour compléter le *Code criminel*, la Partie II du *Code canadien du travail* considère comme une infraction criminelle une infraction délictuelle aux normes de sécurité, lorsque l'auteur de l'infraction sait que celle-ci peut entraîner la mort ou des blessures graves. Contrairement au *Code criminel*, cependant, le *Code canadien du travail* n'exige pas que quelqu'un soit blessé pour qu'il y ait infraction.

Les infractions peuvent entraîner un emprisonnement ou une amende. L'amende maximale est fixée à 100 000 \$ sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire ou à 1 000 000 \$ sur déclaration de culpabilité par mise en accusation.

Les accusés peuvent encourir à la fois une amende et une peine d'emprisonnement, ou l'une ou l'autre de ces peines.

La plupart des violations des normes de sécurité sont des infractions punissables d'une amende maximale de 15 000 \$. Certaines violations, qui ne sont pas susceptibles de mettre directement en danger la sécurité et la santé des employés, sont punissables d'une amende maximale de 5 000 \$.

La responsabilité à l'égard des infractions peut être stricte ou absolue. En général, la responsabilité stricte concerne les obligations prévues par la loi dont le respect fait appel à l'exercice d'un certain jugement. Au contraire, la responsabilité absolue est purement objective : une personne qui viole la norme ne peut prétendre qu'elle a pris les mesures nécessaires pour éviter qu'il y ait contravention. Lorsque la non-conformité est prouvée, la personne responsable est jugée coupable de l'infraction.

Le gouvernement fédéral a pour politique de poursuivre dans les cas d'infractions graves et celles qui ne sont pas corrigées en dépit des efforts de l'agent de sécurité.

## Poursuites judiciaires

La demande de révision n'a pas pour effet de suspendre l'exécution des instructions.

La demande doit être présentée dans les 14 jours civils qui suivent l'émission des instructions.

L'agent de sécurité peut en demander la révision par l'agent régional de sécurité.

Selon la disposition pertinente, tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par les instructions données par l'agent de sécurité peut en demander la révision par l'agent régional de sécurité.

Le Partie II du *Code canadien du travail* prévoit un mécanisme pour la révision des instructions. L'agent régional de sécurité a le devoir de réviser les instructions conformément au Code.

## Révision des instructions

- Les renseignements en question seront alors diffusés par les voies appropriées.
- e) Les agents de sécurité utilisent un formulaire officiel pour les instructions dans tout le Canada.
- f) Les renseignements contenus dans les instructions, comme l'objet de l'instruction et la région où l'infraction a été commise, sont consignés dans le *Registre national des instructions*.

danger. Si la personne responsable du lieu de travail est d'accord, l'agent de sécurité acceptera sa promesse de corriger la situation.

Toute personne qui refusera de se conformer à une PCV recevra une instruction et, si elle persiste, elle sera poursuivie. Les employeurs sont tenus d'informer les agents de sécurité qu'ils ont pris les mesures correctives précisées dans la PCV. En outre, les agents de sécurité peuvent procéder à des vérifications au hasard pour s'assurer de la conformité au Code.

## Instructions

Une instruction est un avis écrit ordonnant à l'employeur ou à l'employé en cause de mettre fin à une infraction au Code ou de la corriger dans un délai prescrit.

- a) On doit émettre une instruction chaque fois que l'on ne peut obtenir une PCV, que celle-ci n'a pas été respectée ou que la situation constitue un danger.
- b) Lorsque les directions sont données verbalement, elles doivent être confirmées par écrit sans délai.
- c) Les instructions doivent préciser le délai dans lequel les mesures correctives doivent être prises.

- d) Lorsqu'une PCV ou une instruction a des incidences évidentes sur plusieurs régions ou plusieurs ministères, il faut consulter d'avance, si possible, le groupe compétent de l'administration centrale, ou l'en aviser le plus tôt possible après l'émission de l'instruction.

En plus des agents de sécurité du Ministère, il existe à Transports Canada et dans d'autres organismes des agents de sécurité nommés par le Ministère.

Pour assurer le contrôle des activités relatives à la conformité au Code, ces ministères et organismes ont signé des protocoles d'entente avec le Ministère.

L'un protocole d'entente est une entente exécutoire décrivant les responsabilités des parties, en ce qui a trait notamment à la sélection, la formation et le contrôle opérationnel des agents de sécurité des ministères et des organismes, ainsi que l'orientation, la surveillance, les poursuites et les autres activités relatives à la conformité au Code.

## **Recours en cas de non-conformité au Code**

Les agents de sécurité disposent de certains recours en cas de non-conformité, notamment les promesses de conformité volontaire et les instructions, ce qui leur permet de réagir de façon appropriée et proportionnelle à chaque infraction contre la sécurité et la santé au travail.

## **Promesse de conformité volontaire (PCV)**

Une promesse de conformité volontaire (PCV) est un document écrit par lequel l'employeur ou l'employé s'engage envers un agent de sécurité à corriger une infraction au Code dans un délai donné.

On peut utiliser la PCV pour corriger des infractions mineures, mais jamais dans les situations qui constituent un



### **m) Auto-attestation et contrôle par un tiers**

Il incombe à l'employeur ou à des tiers indépendants d'inspecter l'équipement, de surveiller les opérations et d'attester les inspections ou les registres. Il peut s'agir, par exemple, de l'inspection des appareils de levage, des chaudières et des réservoirs sous pression.

Les agents de sécurité fédéraux peuvent effectuer des vérifications au hasard.

### **n) Évaluation des risques**

Lorsqu'il y a possibilité d'exposition à des matières hasardeuses, le Code oblige les employeurs à effectuer des enquêtes, à évaluer le risque et à prendre des mesures appropriées pour protéger les travailleurs.

### **o) Fréquence des interventions**

L'ordre de priorité des interventions et des rapports sera déterminé en tenant compte des dangers propres à une entreprise et du dossier des employés en matière d'accidents et de conformité au Code.

## **Activités relatives à la conformité au Code**

Les activités relatives à la conformité peuvent satisfaire plus directement aux exigences de la législation si elles sont poursuivies par des agents de sécurité qui connaissent bien les secteurs visés par ces activités.

Le Code oblige les employeurs à afficher dans leur lieu de travail l'énoncé de leurs consignes générales en matière de sécurité et de santé au travail.

### **l) Consignes générales de l'employeur en matière de sécurité et de santé**

L'agent de sécurité peut aussi enquêter sur des situations comportant des risques au travail.

Les comités de sécurité et de santé au travail et les représentants en matière de sécurité et de santé au travail participent aux enquêtes touchant la sécurité et la santé au travail.

L'employeur est tenu, selon le Code, d'enregistrer et de signaler aux autorités tout accident, toute maladie professionnelle et toute autre situation comportant des risques et sur laquelle il doit avoir fait enquête.

### **k) Enquêtes sur les situations comportant des risques**

Sur réception d'une plainte au sujet de la sécurité et de la santé au travail, l'agent de sécurité fera enquête et prendra les mesures appropriées.

On doit d'abord soumettre les questions relatives à la sécurité et à la santé au travail aux comités de sécurité et de santé au travail ou aux représentants en matière de sécurité et de santé au travail.

### **j) Plaintes**

L'agent de sécurité fera enquête, décidera s'il y a un danger et, au besoin, émettra des instructions.

## **f) Vérifications de sécurité**

Les agents de sécurité peuvent effectuer des évaluations complètes des programmes de sécurité en milieu de travail.

## **g) Inspections**

Les agents de sécurité visitent régulièrement les lieux de travail pour vérifier leur conformité aux exigences du Code.

## **h) Inspections planifiées**

Aux fins de l'utilisation efficace des ressources chargées de vérifier la conformité, les lieux de travail sont «classés» pour déterminer le niveau de priorité dans l'établissement de la fréquence des inspections.

Les lieux de travail sont groupés en catégories établies essentiellement selon leur profil en matière de sécurité, les dangers propres à l'entreprise en cause et le dossier des employeurs en matière d'accidents et de conformité au Code.

## **i) Droit de refuser de travailler**

Lorsqu'un employé a des motifs raisonnables de croire qu'il est dangereux pour lui de travailler dans un lieu donné, il peut exercer son droit de refuser de travailler dans ce lieu.

L'employeur, l'employé et un membre du comité de sécurité et de santé représentant l'employé doivent faire enquête lorsque l'employé refuse toujours de travailler. Si l'employé refuse toujours de travailler, les parties doivent en aviser un agent de sécurité.

**d) Exemptions**

Le Ministre peut, sur demande conjointe des parties à une convention collective, exempter un lieu de travail des dispositions du Code concernant le droit de refuser de travailler en cas de danger. La convention doit alors contenir des dispositions au moins aussi efficaces que celles du Code. L'exemption est valide pour la durée de la convention collective.

Lorsqu'il est convaincu que la nature du travail exécuté par les employés présente peu de risques pour la sécurité et la santé, le Ministre peut exempter l'employeur de l'obligation d'établir un comité de sécurité et de santé dans le lieu de travail en cause.

Toutefois, lorsqu'un employeur est exempté de l'obligation d'établir un comité de sécurité et de santé, un représentant en matière de sécurité et de santé doit être nommé pour le lieu de travail en cause.

Un agent de sécurité peut exempter un lieu de travail de l'obligation d'établir un comité de sécurité et de santé s'il en existe déjà un aux termes d'une convention collective ou d'une autre entente conclue entre l'employeur et ses employés. Ce comité devra rencontrer ou dépasser les exigences du Code.

**e) Counselling**

Les agents de sécurité font du counselling en matière de sécurité et de santé et expliquent les exigences de la loi.

#### a) **Consultation sur la législation**

Le gouvernement consulte les représentants des employeurs et des employés chaque fois qu'il ajoute des dispositions à la réglementation ou qu'il la modifie. Toute nouvelle mesure de réglementation fédérale est publiée, par exemple, dans le *Plan de réglementation*, avant d'être adoptée. Le gouvernement invite les parties intéressées à lui faire part de leurs commentaires. L'expérience confirme que les gens appuient une mesure de réglementation à laquelle ils ont collaboré et qui atteint le but dans lequel elle a été adoptée.

#### b) **Information du public**

Les agents de sécurité fournissent des renseignements sur le contenu et l'application du Code, des règlements connexes et des normes qui y sont intégrées par renvoi. Pour obtenir de l'aide, veuillez communiquer avec le bureau du ministère de Développement des ressources humaines Canada (Programme du travail) le plus rapproché.

#### c) **Programmes internes de sécurité et de santé au travail**

Le gouvernement encourage l'industrie à élaborer et à mettre en oeuvre des programmes internes de sécurité et de santé. Pour profiter de l'expérience du milieu de travail et obtenir la participation des parties les plus intéressées, on encourage les employeurs et les employés à assurer la surveillance et l'évaluation de leurs propres programmes.

En outre, le Code interdit de toucher, notamment en les déplaçant, aux débris se rapportant à un accident ayant eu lieu dans un endroit de travail et dans lequel un employé a été tué ou grièvement blessé, à moins d'y avoir été autorisé par un agent de sécurité.

Le Code oblige l'employeur et les employés à assister l'agent de sécurité.

Selon le Code, le fait de gêner ou d'entraver l'action de l'agent de sécurité ou de faire une déclaration fausse ou trompeuse à l'agent de sécurité dans l'exercice de ses fonctions relatives à la sécurité et à la santé au travail constitue une infraction.

## **Interventions des agents de sécurité**

Les agents de sécurité planifient leur travail en fonction de l'urgence et du niveau de risque que chaque situation comporte pour la sécurité et la santé au travail. Il peut s'agir d'enquêtes sur des accidents ou des plaintes, d'inspections planifiées, de visites de consultation ou d'autres interventions, selon le cas.

## **Mesures visant à promouvoir la conformité au Code**

Pour encourager et surveiller la conformité aux exigences relatives à la sécurité et à la santé, on a recours, entre autres, aux mesures suivantes :

## Recours aux pouvoirs conférés par la loi aux agents de sécurité

Le Ministère croit que l'adoption de pratiques uniformes en matière de conformité favorise le respect du public pour le programme d'inspection et incite les employeurs et les employés à s'y conformer.

Ainsi, la politique de conformité régit l'utilisation des pouvoirs conférés par la loi aux agents de sécurité. Cette politique assure une application uniforme du Code et décrit clairement les droits et les obligations des employeurs et des employés.

Le Code permet à l'agent de sécurité :

- ▶ d'entrer en un lieu de travail;
- ▶ de faire des examens et des essais et de procéder à des prélèvements;
- ▶ de se faire accompagner et assister par les personnes qu'il estime nécessaires;
- ▶ d'ordonner qu'un endroit ou un objet ne soit pas dérangé en attendant l'examen qui s'y rapporte;
- ▶ d'ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements;
- ▶ de photocopier des documents contenant des renseignements relatifs à la sécurité et à la santé des employés dans le lieu de travail;
- ▶ d'ordonner à l'employeur de fournir des renseignements à propos des conditions de travail et d'autres questions touchant la sécurité et la santé des employés;
- ▶ de prendre des mesures appropriées dans les cas de non-conformité.



e) demander à l'employeur les renseignements qu'ils jugent nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les lieux de travail;

f) avoir accès aux rapports de l'Etat et de l'employeur sur la sécurité et la santé des employés qu'ils représentent.

En outre, le comité de sécurité et de santé au travail a les pouvoirs et exerce les fonctions qui suivent :

- ▶ tenir des registres sur les décisions prises concernant les plaintes;
- ▶ collaborer avec les services de santé qui desservent le lieu de travail;
- ▶ mettre sur pied et promouvoir des programmes de sécurité et de santé au travail pour éduquer les employés;
- ▶ élaborer, mettre en oeuvre et maintenir des programmes, des mesures et des procédures pour protéger et améliorer la sécurité et la santé des employés;
- ▶ se réunir tous les mois et en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle;
- ▶ coopérer avec les agents de sécurité fédéraux\*.

\* «agent de sécurité» Personne désignée à ce titre en application du paragraphe 140(1) de la Partie II du *Code canadien du travail*, y compris un agent régional de sécurité.

fonctions de direction et qui sont choisis par le syndicat ou, lorsqu'il n'y a pas de syndicat, par les employés.

Dans un lieu de travail où il y a entre cinq et 19 employés ou lorsque l'employeur est exempté de l'obligation de former un comité, le syndicat ou, s'il n'y a pas de syndicat, les employés choisissent un représentant en matière de sécurité et de santé au travail qui est ensuite nommé à ce poste par l'employeur.

Par l'intermédiaire du comité ou du représentant en matière de sécurité et de santé au travail, l'employeur et les employés collaboreront pour recenser les problèmes relatifs à la sécurité et à la santé au travail et pour y trouver des solutions.

Le comité de sécurité et de santé au travail et le représentant en matière de sécurité et de santé au travail partagent certains pouvoirs dont les suivants :

- a) recevoir, étudier et trancher les plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés qu'ils représentent;
- b) participer aux enquêtes en matière de sécurité et de santé au travail en consultant, au besoin, des professionnels de la sécurité et de la santé au travail et des conseillers techniques;
- c) assurer la surveillance des programmes, des mesures et des procédures se rapportant à la sécurité et à la santé des employés;
- d) veiller à ce que soient tenus des registres appropriés des accidents du travail, des blessures et des risques pour la santé et examiner régulièrement les données qui y sont consignées;

Les comités de sécurité et de santé au travail sont constitués pour les lieux de travail occupant 20 employés ou plus. Un comité est composé d'au moins deux personnes dont la moitié doivent être des employés qui n'exercent pas de

## **Comités de sécurité et de santé au travail et représentants en matière de sécurité et de santé au travail**

Pour favoriser la responsabilité interne partagée des parties en milieu de travail, la Partie II du Code prescrit l'établissement de comités de sécurité et de santé au travail ou la nomination de représentants en matière de sécurité et de santé au travail.

*«prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.»*

La Partie II du *Code canadien du travail*, qui porte sur la sécurité et la santé au travail, a explicitement pour objet de :

## **Objet de la Partie II**

### **Partie II du Code canadien du travail**

établissemens d'éducation sont encouragés à dispenser des cours sur la législation fédérale du travail dans leur programmes.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez communiquer avec le bureau du ministère de Développement des ressources humaines Canada (Programme du travail).

i) prendre les mesures appropriées en cas de non-conformité.

## Elaboration de la législation

Pour favoriser la conformité au Code, le gouvernement tient à ce que les secteurs industriels, les entreprises et les syndicats intéressés participent à l'élaboration de la législation et s'y conforment volontairement.

Les nouvelles dispositions ou les modifications aux règlements proposées paraissent dans le *Plan de réglementation* publié par la Division des affaires réglementaires de la Direction de la politique administrative du Secrétaire du Conseil du Trésor. En outre, certains employeurs, les syndicats et autres parties directement intéressés par les modifications proposées à la Loi en sont avisés et encouragés à participer au processus de révision.

## Information et formation destinées aux employeurs et aux employés

La plupart des employeurs et des employés assujettis au *Code canadien du travail* ont l'intention de respecter leurs obligations. La façon la plus efficace de les aider est de diffuser des informations exactes et complètes au sujet du contenu et de l'application de la législation.

On offre aux parties intéressées des publications, des bandes vidéo, des expositions et autres documents pour les aider à respecter leurs obligations.

On encourage les syndicats à utiliser les subventions à la formation pour promouvoir la conformité au Code. Les

## **Orientation de la politique de conformité**

La politique est conçue pour favoriser le respect du Code et pour régler efficacement les cas de non-conformité.

Pour atteindre ces objectifs, le Ministère doit :

- b) de peines de sévérité croissante pour régler les problèmes de non-conformité.

- a) informer les employeurs et les employés de leurs obligations en vertu du Code;
- b) inviter les parties intéressées à participer à l'élaboration de la législation;
- c) élaborer des politiques opérationnelles;

- d) assurer la conformité dans l'administration du Code au moyen d'un programme national de formation à l'intention de tous les agents de sécurité;

- e) inciter les employeurs et les employés à respecter le Code dans leur milieu de travail;

- f) appliquer diverses techniques pour promouvoir la conformité;

- g) recenser les cas de non-conformité;

- h) fournir des possibilités de redressement adaptées à la situation;

# Introduction

Le gouvernement du Canada, par l'entremise du *Code canadien du travail*, fait la promotion d'un environnement de travail stable, sain, sécuritaire et équitable, et régit l'application des dispositions contenues dans le Code.

Le but de la politique décrite dans la présente publication est d'atteindre le meilleur niveau de conformité possible au Code afin de protéger les travailleurs fédéraux.

Notre politique est conçue pour favoriser le respect du *Code canadien du travail* et de son Règlement d'application et pour faire en sorte que l'exécution de ses dispositions soit équitable, prévisible et uniforme à l'échelle nationale.

À cette fin, la politique encourage le principe de la responsabilité partagée à l'interne pour toutes les parties intéressées en milieu de travail.

## But de la politique de conformité

Le but de la politique est d'orienter les activités de conformité prévues dans le *Code canadien du travail*. La politique décrit les méthodes utilisées pour informer et aider les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale quant à la façon de respecter la loi.

La politique est publiée pour permettre aux employeurs et aux employés de comprendre comment est administré le Code.

Les objectifs de la politique de conformité visent à garantir la mise en œuvre :

- a) d'initiatives de conformité uniformes, efficaces et financièrement raisonnables;

m) Auto-attestation et contrôle par un tiers . . . . .	13
n) Évaluation des risques . . . . .	13
o) Fréquence des interventions . . . . .	13
Activités relatives à la conformité au Code . . . . .	13
Recours en cas de non-conformité au Code . . . . .	14
Promesse de conformité volontaire (PCV) . . . . .	14
Instructions . . . . .	15
Révision des instructions . . . . .	16
Poursuites judiciaires . . . . .	16
Prescription . . . . .	18
Consentement du Ministre . . . . .	18

# TABLE DES MATIÈRES

1	Introduction . . . . .
1	But de la politique de conformité . . . . .
2	Orientation de la politique de conformité . . . . .
3	Elaboration de la législation . . . . .
3	Information et formation destinées aux employeurs et aux employés . . . . .
4	Partie II du <i>Code canadien du travail</i> . . . . .
4	Objet de la Partie II . . . . .
4	Comités de sécurité et de santé au travail et représentants en matière de sécurité et de santé au travail . . . . .
4	Recours aux pouvoirs conférés par la loi aux agents de sécurité . . . . .
7	Interventions des agents de sécurité . . . . .
8	Mesures visant à promouvoir la conformité au Code . . . . .
9	a) Consultation sur la législation . . . . .
9	b) Information du public . . . . .
9	c) Programmes internes de sécurité et de santé au travail . . . . .
10	d) Exemptions . . . . .
10	e) Counselling . . . . .
11	f) Vérifications de sécurité . . . . .
11	g) Inspections . . . . .
11	h) Inspections planifiées . . . . .
11	i) Droit de refuser de travailler . . . . .
12	j) Plaintes . . . . .
12	k) Enquêtes sur les situations comportant des risques l) Consignes générales de l'employeur en matière de sécurité et de santé . . . . .







Imprimé au Canada

©Ministre des Approvisionnements et Services, 1994  
N° de cat. L31-67/2-1994  
ISBN 0-662-59892-X

Centre de distribution des publications  
Développement des ressources humaines Canada  
Programme du travail  
Ottawa (Ontario) K1A 0J2  
(819) 994-0543

Disponible au



# Code canadien du travail

## Partie II

### Politique de conformité

Canada

